

## Kontribusi *Cultural Intelligence* Terhadap *Job Performance* yang Dimediasi *Job Satisfaction* Pada Karyawan Ekspatriat

Denis Intan Thomas<sup>1</sup> & Sarfilianty Anggiani<sup>2</sup>

1. Elite Property, Indonesia

2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Indonesia.

### Abstrak

**Tujuan** – Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh yang dirasakan *cultural intelligence* terhadap *job performance* dimediasi *job satisfaction* karyawan.

**Desain/Metodologi/Pendekatan:** Data diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada 21 karyawan ekspatriat dari *Target Sourcing Services*. Metode yang digunakan adalah sensus dimana semua populasi sebanyak 21 karyawan. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda

**Hasil** - Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh *cultural intelligence* terhadap *job satisfaction*. Tidak ada pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance*. Tidak ada pengaruh dalam *cultural intelligence* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction*.

### Abstract

**Purpose** – This study aims to examine and analyze the influence of cultural intelligence practices to job performance mediated by job satisfaction.

**Design/Methodology/Approach:** Data obtained from the results of questionnaires distributed to 21 expatriate employee of Target Sourcing Services. The method used is census where all the population as many as 21 employee. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple regression.

**Finding** -: The results of this study show that. There is influence of cultural intelligence to job satisfaction. there is not influence of job satisfaction to job performance. There is not influence in cultural intelligence to job performance mediated by job satisfaction

**Keyword:** Cultural Intelligence, Job Satisfaction, Job performance

Submission date:  
24 Juli 2019

### PENDAHULUAN

Saat ini perubahan fundamental semakin cepat akibat pengaruh deras globalisasi. Perubahan tersebut mencakup kondisi sumber daya manusia, sosial, ekonomi dan politik baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun berorganisasi. Organisasi lokal dan regional terkena dampak perubahan tersebut sehingga manajer organisasi juga harus mampu menyesuaikan suatu perubahan besar. Organisasi internasional yang memiliki manajer global dituntut untuk dapat bekerja dan beradaptasi dengan rekan-rekan dari budaya yang berbeda sehingga semakin berharga, untuk mampu membantu perusahaan dalam mengelola persaingan pasar global (Zoogah & Abbey, 2010). Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar memberikan dampak yang positif untuk perusahaan dan begitu juga sebaliknya. Hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan dari sumber daya manusia pada suatu perusahaan, akan memiliki dampak kurang optimalnya kinerja perusahaan dalam mencapai target yang ingin dicapai perusahaan global dengan memperkerjakan sumber daya manusia dari latar belakang yang berdeda, budaya dan keragaman bahasa berbeda mencerminkan bahwa perusahaan itu juga memiliki pengguna global.

Globalisasi memberikan kesempatan individu dengan latar belakang dan keahlian berbeda dari berbagai belahan dunia untuk dapat bekerja dalam satu tim. Kemampuan dalam melakukan

Accepted date:  
20 Agustus 2019

interaksi atau komunikasi antar budaya menjadi hal yang sangat penting karena berhubungan positif dengan dengan adaptasi budaya (Ward, Wilson, & Fischer, 2011). Oleh karena itu, manajer global harus memiliki *cultural intelligence* agar dapat memastikan semua anggota dalam timnya dapat saling bekerja sama dengan baik.

*Cultural intelligence* (QC) merupakan kemampuan individu untuk mendeteksi, mengasimilasi, bernalar, dan bertindak berdasarkan isyarat budaya dengan tepat dalam situasi yang ditandai oleh keanekaragaman budaya (Van Dyne *et al.*, 2012). Selain itu, *culture intelligence* adalah suatu ciri ciri yang terkait dengan keperibadian dan juga menjelaskan varians dalam kompetensi lintas budaya luar untuk menciptakan perbedaan individu yang stabil (Eisenberg *et al.*, 2013).

QC merupakan suatu hal yang sangat kompleks dan terdiri dari berbagai lapisan (Hughes dan Curphy 2009), yaitu sebagai komplementer dengan bentuk lain dari kecerdasan seperti kemampuan mental umum, EQ, kecerdasan sosial, dan kecerdasan praktis (Van Dyne *et al.*, 2012). Lebih lanjut, QC merupakan kemampuan yang mencakup empat dimensi, yaitu 1) kemampuan kognitif, yang mencerminkan pengetahuan mengenai norma dan praktik dalam budaya yang dikembangkan dari pelatihan, pendidikan dan pengalaman pribadi; 2) kemampuan meta-kognitif untuk mengendalikan proses berpikir individu terkait dengan budaya; 3) aspek motivasi yang mencerminkan kemampuan individu untuk belajar dan keinginan untuk beradaptasi dalam pengaturan yang beragam secara budaya; dan 4) perilaku yang mencerminkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan budaya yang baru (Anvari, Irum, Ashfaq, & Atiyaye, 2014).

Manajer *global* yang memiliki kemampuan berbudaya yang baik untuk bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja yang baik bagi perusahaan (Van Dyne *et al.*, 2012). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum dan keadaan emosi positif yang mencerminkan respon, reaksi, atau penilaian afektif individu terhadap pekerjaannya dan pengalaman menyampaikan arti kesuksesan kerja (Judge & Hurst, 2008). *Job satisfaction* juga dapat didefinisikan sebagai rasa yakin dan percaya diri karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya, perilaku karyawan terhadap pekerjaan (Ghazzawi, 2008; Westover, 2010) dan merupakan penilaian emosional karyawan terhadap pekerjaan (Abdullah, Mohamad, & Mokhlis, 2011; Kardam & Rangnekar, 2012).

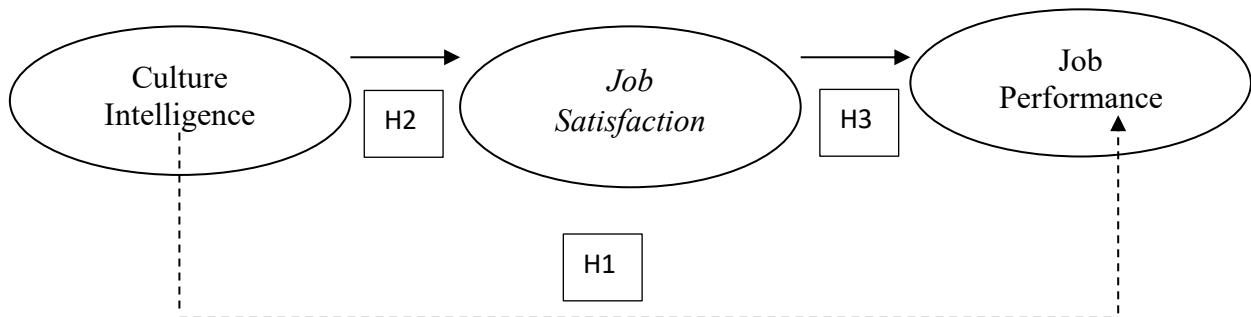
Kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang terlihat pada efisiensi dan efektivitas yang dicapai perusahaan (Bhatti & Qureshi, 2007; Judge & Hurst, 2008). Manfaat dari kepuasan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif di perusahaan (Gunlu, Aksarayli, & Perçin, 2010). Dengan perasaan senang dapat meningkatkan kontribusi karyawan terhadap pekerjaannya di perusahaan (Huning & Thomson, 2011). Untuk meningkatkan kinerja karyawan harus puas dengan pekerjaan yang ia kerjakan sehingga pekerjaan yang ia lakukan dapat mencapai maksimal. Karyawan diharapkan mempunyai suatu keterlibatan untuk berkontribusi langsung secara optimal dalam perusahaan. Sudah seharusnya manajer perusahaan dapat membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan adanya kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, dapat memungkinkan karyawan memiliki rasa terikat dengan perusahaan tersebut dan tak menutup kemungkinan karyawan tersebut akan dengan senang hati melakukan segala hal yang dapat memajukan perusahaan. Beberapa penelitian mengenai pengaruh *cultural intelligence* memberikan kesimpulan bahwa *cultural intelligence* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* (Che Rose, Sri Ramalu, Uli, & Kumar, 2010; Lisda, 2010; Morrell, Ravlin, Ramsey, & Ward, 2013; Ramalu, Rose, Uli, & Kumar, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan seseorang maka semakin

baik kemampuan adaptasi dengan budaya lain yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka memberikan kinerja yang baik (Ouedraogo & Leclerc, 2013). *Job performance* adalah hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Dengan ada nya *job performance* karyawan harus memperhatikan kebutuhannya agar dapat bekerja dengan baik di perusahaan (Hasibuan, 2013).

Hubungan antara *culture intelligence* dan *job performance* dapat di temukan di beberapa studi empiris. Wu & Ang, (2015) menganalisis ekspatriat di singapura dan menunjukan bahwa *culture intelligence* mendukung karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan dan kinerja karyawan tersebut. Early dan Ang (2003) menemukan bahwa *culture intelligence* dapat meningkatkan peluang dan motivasi karyawan untung beradaptasi dengan budaya-budaya lain. Karyawan dengan *culture intelligence* yang lebih tinggi lebih termotivasi pada tujuan karyawan dan mempunyai kepuasan terhadap pekerjaan karyawan karena dengan kepuasan tersebut karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Judge & Hurst, 2008). Penelitian lain juga menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara *culture intelligence* dengan *job performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction* (Ramalu *et al.*, 2012)

Penelitian ini membahas tentang pengaruh variabel *culture intelligence* terhadap variabel *job performance* dimediasi oleh *job satisfaction* manajer *global* pada PT. *Target Sourcing Services*. Maka diperoleh konsep pemikiran bahwa variabel *culture intelligence* dapat mempengaruhi variabel *job satisfaction* serta variabel *job satisfaction* dapat mempengaruhi variabel *job performance*. Berdasarkan teori di atas, yang telah diuraikan maka penelitian ini ingin mengetahui tentang bagaimana *culture intelligence* dan *job satisfaction* mempengaruhi secara positif terhadap *job performance*.



**Gambar 1 Rerangka Konseptual**  
**Sumber Livia dan Melanie (2015)**

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan untuk menguji pengaruh *culture intelligence* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. *Culture intelligence* diukur dengan 14 item pernyataan, *job satisfaction* diukur dengan 3 item pernyataan, sedangkan *job performance* diukur oleh 5 item pernyataan. Kuisiomer disebarkan kepada 21 karyawan ekspatriat PT Target Sources Service. Setelah kuisiomer terkumpul, dilakukan uji instrumen untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan yang telah disusun dalam kuisiomer valid dan reliabel. Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

No	Item Pernyataan	<i>p-value</i>	Cronbach Alpha	Keputusan
<b><i>Culture Intelligence</i></b>				
1	Saya sadar pengetahuan berbudaya yang saya gunakan ketika berinteraksi dengan orang- orang dengan latar belakang budaya yang berbeda	0,000	0.824	Valid dan reliabel
2	Saya sadar ilmu berbudaya yang saya gunakan berguna untuk berinteraksi antar lintas budaya	0.025		
3	Saya memeriksa ketepatan kepintaran berbudaya saya ketika saya berinteraksi dengan orang yang berbeda budaya dengan saya	0,029		
4	Saya tahu hukum dari system ekonomi dari budaya lain	0,004		
5	Saya tahu aturan (misalnya, kosakata, tatabahasa ) bahasa-bahasa lain	0,007		
6	Saya tahu niia-nilai budaya dan keyakinan agama budaya lain	0,000		
7	Saya tahu system pernikahan budaya lain.	0,001		
8	Saya tahu seni dan kerajinan dari budaya lain	0,005		
9	Saya tahu aturan untuk mengekspresikan perilaku nonverbar dalam budaya lain.	0,036		
10	Saya menikmati berinteraksi dengan orang-orang dari budaya yang berbeda	0,016		
11	Saya yakin bahwa saya bisa terbiasa berbelanja dalam kondisi budaya yang berbeda dari saya	0.003		
12	Saya mengubah perilaku verbal (misalnya, aksen, nada) ketika berinteraksi dengan orang yang bebeda budaya dengan saya	0,019		
13	Saya berhenti senjenak dan terdiam ketika situasi perbedaan budaya menuntut hal itu	0,019		
14	Saya mengubah tingkat saya berbicara ketika situasi perbedaan budaya menuntut hal itu.	0,027		
<b><i>Job Satisfaction</i></b>				
1	Saya dituntut untuk belajar hal baru dipekerjaan saya	0,000	0,720	Valid dan reliabel
2	Saya diharuskan memiliki keterampilan yang tinggi dipekerjaan saya	0,000		
3	Memiliki kreatifitas diharuskan didalam pekerjaan saya	0,000		
<b><i>Job Performance</i></b>				
1	Pekerjaan saya memenuhi harapan atasan saya	0,010	0,690	Valid dan reliabel
2	Saya berusaha keras untuk mendapatkan kualitas kerja yang lebih tinggi dari yang dibutuhkan	0,020		
3	Saya berharap bisa dipromosikan lebih cepat dari rata-rata	0,002		
4	Saya jauh lebih berpengetahuan dari pada orang lain yang bekerja dibidang keahlian saya	0,010		
5	Saya menemukan kenikmatan nyata dalam dalam pekerjaan saya dan saya cukup luas	0,000		

Metode analisis data yang digunakan dengan melihat pengaruh *Culture Intelligence* terhadap *Job performance* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* menggunakan *Regresi berganda* (Multiple Regression).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *culture intelligence* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi. Untuk mengetahui efek mediasi, maka dilakukan tiga tahapan pengujian (Baron & Kenny, 1986).

Model pertama menunjukkan pengujian hipotesis pengaruh langsung *culture intelligence* terhadap *job performance*. Dari hasil pengujian, didapat nilai koefisien sebesar 0,129 dengan p-value sebesar 0,116 > 0,05. Dengan demikian, tidak ditemukan adanya pengaruh *culture intelligence* terhadap *job performance*. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menemukan adanya pengaruh *culture intelligence* terhadap *job performance* (Jyoti & Kour, 2017).

Model kedua menunjukkan hipotesis pengaruh langsung *culture intelligence* terhadap *job satisfaction*. Nilai koefisien sebesar 0,222 dan p-value sebesar 0,482 > 0,05 menghasilkan kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh *cultural intelligence* terhadap *job satisfaction*. Hal ini berbeda dengan (Ang dan Dyne 2008) yang dipeoleh bahwa Kemampuan berbudaya yang baik untuk bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja yang baik bagi perusahaan. Dari hasil penelitian ini menunjukan *culture intelligence* yang tinggi tidak berdampak pada kepuasan kerja karyawan ekspatriat pada PT *Target Sourcing Services*.

Model ketiga menunjukkan pengaruh langsung *cultural intelligence* dan *job satisfaction* terhadap *job performance*. Dari hasil pengujian didapat nilai koefisien dari *culture intelligence* sebesar 0,143 dan nilai signifikansi sebesar 0,408 > 0,05 sehingga disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh *culture intelligence* terhadap *job performance*. Sedangkan *job satisfaction* menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,607 dengan p-value sebesar 0,000 < 0,05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *job performance*. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menemukan adanya pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *job performance* (Ouedraogo dan Leclerc, 2013). Dengan ada nya kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja pada PT *Target Sourcing Services* dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya sehingga kinerja organisasi pun dapat meningkat dan dapat mencapai target yang di inginkan.

Pada model pertama, tidak ditemukan adanya pengaruh langsung *cultural intelligence* terhadap *job performance*. Diterimanya model pertama adalah syarat utama dalam pengujian model mediasi (Baron & Kenny, 1986). Oleh karena itu, efek mediasi *job performance* tidak dapat dibuktikan dalam penelitian ini.

**Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis**

	Hipotesis	Koefisien	p-value	Kesimpulan
Model 1				
H <sub>1</sub>	<i>Culture intelligence</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>	0,129	0,116	H <sub>1</sub> ditolak
Model 2				

H <sub>2</sub>	<i>Culture intelligence</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>	0,222	0,482	H <sub>2</sub> ditolak
Hipotesis		Koefisien	<i>p-value</i>	Kesimpulan
Model 3				
H <sub>3a</sub>	<i>Culture intelligence</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>	0.143	0,408	H <sub>3a</sub> ditolak
H <sub>3b</sub>	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>	0,607	0,000	H <sub>3b</sub> diterima

## KESIMPULAN

Penelitian ini menguji *cultural intelligence* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction* terhadap karyawan ekspatriat PT Target Sources Service. Perbedaan budaya dan bahasa menjadi tantangan bagi karyawan asing yang bekerja di suatu negara. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya kecerdasan dalam berbudaya sehingga terjadi kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian terhadap efek mediasi tidak menemukan adanya efek mediasi *job satisfaction*. Hal ini dikarenakan tidak ditemukannya pengaruh langsung *cultural intelligence* terhadap *job performance* dan *job satisfaction*. Namun ditemukan adanya pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *job performance*.

## KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Sampel yang dijadikan penelitian hanya 21 karyawan ekspatriat PT Target Sourcing Services sebagai responden. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah responden sehingga dapat menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) sebagai alat analisis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. R., Mohamad, M., & Mokhlis, S. (2011). Examining the Structural Relationships of Service Recovery, Destination Image and Behavioural Intention of Foreign Tourist: A Proposal. *International Journal of Business and Management Studies*, 3(2), 11–22.
- Anvari, R., Irum, S., Ashfaq, M., & Atiyaye, D. M. (2014). The Impact of Leader's Cultural Intelligence on Organizational Commitment. *Asian Social Science*, 10(17), 45–51. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n17p45>
- Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity. *International Review of Business ...*, 3(2), 54–68. Retrieved from <http://www.bizresearchpapers.com/Bhatti.pdf>
- Che Rose, R., Sri Ramalu, S., Uli, J., & Kumar, N. (2010). Expatriate Performance in International Assignments: The Role of Cultural Intelligence as Dynamic Intercultural Competency. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 76–85. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n8p76>
- Chen, A. S. yih, Lin, Y. C., & Sawangpattanakul, A. (2011). The relationship between cultural intelligence and performance with the mediating effect of culture shock: A case from Philippine laborers in Taiwan. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(2), 246–258.

<https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2010.09.005>

- Eisenberg, J., Lee, H. J., Brück, F., Brenner, B., Claes, M. T., Mironski, J., & Bell, R. (2013). Can business schools make students culturally competent? Effects of cross-cultural management courses on cultural intelligence. *Academy of Management Learning and Education*, 12(4), 603–621. <https://doi.org/10.5465/amle.2012.0022>
- Ghazzawi, I. (2008). Job Satisfaction Antecedents and Consequences: A New Conceptual Framework and Research Agenda. *The Business Review*, 11(2), 1–10.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Perçin, N. Ş. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693–717. <https://doi.org/10.1108/09596111011053819>
- Huning, T. M., & Thomson, N. F. (2011). An Empirical Examination of the Impact of Performance Attributions and Job Satisfaction on Turnover Intentions. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 15(1), 121–130.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2008). How the Rich (and Happy) Get Richer (and Happier): Relationship of Core Self-Evaluations to Trajectories in Attaining Work Success. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 849–863. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.849>
- Kardam, B. L., & Rangnekar, S. (2012). Jurnal Kepuasan Kerja Internasional 1. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 4(1), 16–22.
- Lisda, R. (2010). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1–20. Retrieved from <http://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/article/view/58/94>
- Morrell, D. L., Ravlin, E. C., Ramsey, J. R., & Ward, A. K. (2013). Past Experience, Cultural Intelligence, and Satisfaction With International Business Studies. *Journal of Teaching in International Business*, 24(1), 31–43. <https://doi.org/10.1080/08975930.2013.810064>
- Ouedraogo, A., & Leclerc, A. (2013). Job Satisfaction and Organizational Performance: Evidence From Canadian Credit Union. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(1), 35–50.
- Ramalu, S. S., Rose, R. C., Uli, J., & Kumar, N. (2012). Cultural Intelligence and Expatriate Performance in Global Assignment : the. *International Journal of Business and Society*, 12(1), 19–32.
- Van Dyne, L., Ang, S., Ng, K. Y., Rockstuhl, T., Tan, M. L., & Koh, C. (2012). Sub-Dimensions of the Four Factor Model of Cultural Intelligence: Expanding...: EBSCOhost. *Social and Personality Psychology Compass*, 6(4), 295–313. Retrieved from <http://web.a.ebscohost.com.libproxy.unitec.ac.nz/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=03601790-aaf4-42a5-92a0-6cfaaac02d94%40sessionmgr4009&hid=4214>
- Ward, C., Wilson, J., & Fischer, R. (2011). Assessing the predictive validity of cultural intelligence over time. *Personality and Individual Differences*, 51(2), 138–142. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.03.032>
- Westover, J. H. (2010). Managing organizational change: change agent strategies and techniques to successfully managing the dynamics of stability and change in organizations. *International Journal of Management and Innovation*, 2(1), 45–50.
- Wu, P. C., & Ang, S. H. (2015). The Impact of Expatriate Supporting Practices and Cultural Intelligence on Cross-Cultural Adjustment and Performance of Expatriate in Singapore on Cross-Cultural Adjustment and Performance of Expatriates in Singapore. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(13), 2683–2702. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.599956>

Zoogah, D. B., & Abbey, A. (2010). Cross-cultural experience, strategic motivation and employer hiring preference: An exploratory study in an emerging economy. *International Journal of Cross Cultural Management*, 10(3), 321-343. <https://doi.org/10.1177/1470595810384584>

Korespondensi author: [denisintanthomas@gmail.com](mailto:denisintanthomas@gmail.com)